



## **חשיבה מחודשת על תפקיד "יועצת הנשיא להוגנות מגדרית" במוסדות האקדמיה בישראל**

פרופסור שירי ארטשטיין, אוניברסיטת תל אביב ופרופסור מיכל שרון ופרופסור מאיה שולדינר, מכון ויצמן למדע. מתוך שיחות ועם משוב מכלל חברות צוות "חוקרות ומשפיעות" בהנהגתה של פרופסור רחל ארהרד, אוניברסיטת תל אביב.

תפקיד "יועצת הנשיא לענייני נשים" נולד בשנת 1988 כששדולת הנשים שכנעה את ועד ראשי האוניברסיטאות (ור"ה) שחוסר השוויון המגדרי באקדמיה דורש פעילות פרואקטיבית לתיקון ושינוי. תפקיד יועצת הנשיא המודרני (ביחד עם שינוי שמה ל"יועצת הנשיא להוגנות מגדרית") החל כתוצאה מהמלצה של דו"ח כרמי של מל"ג וות"ת ב-2011. המלצה זו כללה בין היתר את כינונו והגדרתו, עיגונו במסמכים הרשמיים של המוסד והכרה בו כבתפקיד אקדמי ניהולי המזכה בגמול ובהפחתת משרת ההוראה. עם זאת, למרות שהתפקיד קיים, בצורה זו או אחרת, כבר מעל 30 שנה, בפועל אין חוק בנושא ולמעשה כל מוסד מחליט כראות עיניו על הגדרות התפקיד וסמכויותיו. בשל העובדה שאין קו מנחה אחיד לתפקיד זה, בכל מוסד אקדמי בישראל יש הבדל באופן המינוי של התפקיד, הפיצוי שניתן לעוסקות בו, התקציב הנתון לרשות העומדת בתפקיד זה, העזרה האדמיניסטרטיבית המתקצבת לו והעיקר – היכולת האמיתית של כל יועצת להשפיע באופן אקטיבי על מדיניות המוסד בו היא מתפקדת. מכיוון שמרגע היווסדות התפקיד ועד היום, אנו עדיין עדים לחוסר שיוויון עמוק באקדמיה הישראלית, אנו רואות לנכון להעלות מחדש את הגדרת התפקיד מתוך רצון לייצר קווי פעולה אחידים בין המוסדות האקדמיים שיאפשרו פעילות יעילה ומוצלחת להקטנת חוסר ההוגנות המגדרית באקדמיה. אנו נתמקד במספר אספקטים שונים של התפקיד, המגבלות שהיו עד היום והמלצות לעתיד:

### **שינוי ההגדרה מ"יועצת" להגדרה אופרטיבית**

בהגדרה, תפקיד ה"יועצת" הינו תפקיד נטול יכולת פעולה עצמאית. מטרתו למפות ולאתר כשלים ולהביא אותם לידיעת הדרג המנהל לפעולה. כך היסטורית "יועצת הנשיא" לא יכלה לקבוע בעצמה פעולות שמטרתן לעודד שוויון מגדרי והייתה תלויה ברצון הטוב של ההנהלה. צריך לחשוב איך הגוף יהווה חלק משמעותי בקביעת המדיניות המוסדית.

באירופה ובארה"ב בניסיון להתמודד עם חוסר השוויון המגדרי באקדמיה נוצרו גופים רבים שמטרתם לקדם התנהלות נכונה ושוויונית. מתוך מחקר על 5 המוסדות שנחשבים מובילים בתחום זה (ראו לינקים למוסדות אלו בסוף המסמך), מתברר שאחד המאפיינים הבולטים בהם הינו קיום של משרד לקידום שוויון מגדרי שהינו חלק, פעמים רבות, ממשרד גדול יותר שמטרתו לקדם שוויון הזדמנויות גם למיעוטים אחרים. משרד זה מתפקד עם ראש לשכה, תקציב קבוע בחוקי האוניברסיטה ויכולת אופרטיבית עצמאית. עלכן נראה שעל מנת לייצר שינוי אמיתי יש צורך בשינוי הגדרת התפקיד מ"יועצת" לראש המשרד לשוויון מגדרי. כלומר לא רק אדם שמציע עצות אלא אדם עם סמכות ויכולות פעולה. מעבר לשינוי השם, מדובר בשינוי תפיסה ארגונית השם את מחזיק התפקיד (שיכול להיות גבר או אישה) כשווה ערך לתפקידים אופרטיביים אחרים בממסד כמו דיקנים, סגני נשיא וכדומה. גוף זה יהיה בעל מעמד של אחת מועדות הסנאט או ועדה עם סמכויות תקנוניות. כך, הצעות לפעולה ושינוי ידונו, ויאשרו בהצבעה, ולכן יחייבו את המוסד בלי תלות ברצון הטוב של פרסונות בהנהגה. כמובן שקיום של משרד מסודר לתחום ינחיל גם "זיכרון ניהולי" והתפקיד לא יהיה צריך להיות "מומצא מחדש" על ידי כל יועצת שנכנסת לתפקיד. למעשה ניתן יהיה בתרחיש אופטימאלי למנות איש או אשת מקצוע לתפקיד ניהולי במשרד זה, ואילו איש או אשת האקדמיה יהיו בתפקיד מובילי החזון ומתווי הדרך יותר מאשר אנשי המעשה. בנוסף משרד מסודר יאפשר תכנון אסטרטגי והגדרה של המנדט לשלבים אקדמיים שונים – סטודנטיות, עובדות, מרצות בכירות, פרופסוריות, חברות צוות טכני וכן הלאה... בנוסף, משרדים שכאלה יוכלו ביתר קלות לעבוד בתאום האחד מול השני, ולאפשר שיתוף פעולה הדוק בין כל האוניברסיטאות בישראל.

### **היקף התפקידים של משרד להוגנות מגדרית**

על מנת לייצר שינוי אמיתי אנו רואים חשיבות בחלוקת התפקידים של משרד להוגנות מגדרית לשלושה תחומים:

1. **בניית אסטרטגיה ארוכת שנים:** תפקיד המשרד יהיה לייצר אסטרטגיה לפעולה ולהעלות הצעות לחוקי מוסד שוויוניים שמקדמים אסטרטגיה זו. כמו כן תפקיד המשרד יהיה לוודא שאלו שנאכפים. בנוסף על המשרד להיות מקום לפניות בנושאים שקשורים לזכויות (התעמרות, מטלות בחופשת לידה וכו...). ותפקידו יהיה לשמור על הזכויות מול נותני ומקבלי הזכויות. במסגרת זו המשרד יהיה כתובת לפניות וסיוע, יהיה

החוליה המקשרת ליועץ המשפטי וייתן ליווי והדרכה לנשים שנפגעו מחוסר שוויון במוסד. על מנת לוודא שהחוקים וההחלטות מיושמים יהיה למשרד ייצוג קבוע בוועדות החשובות (כגון ועדת מינויים).

2. יצירת תכניות לקידום שוויון מגדרי: תפקיד המשרד יהיה להיות פרואקטיבי בייצור ושימור תכניות מגוונות לקידום אסטרטגית הפעולה שלהם (ראה סעיף ראשון). כלל התכניות ביחד יקדמו שוויון מגדרי במוסד וכן יצרו כלים ותהליכים שישנו את האקלים ויסללו דרך לשיפור. לדוגמה תכניות מנטורינג, סדנאות והרצאות, פרסים, הקמת וועדות פעולה, הכשרה של פעילים למען המטרה ועוד...
3. מעקב וניטור אחר התקדמות המוסד בערכי השוויון המגדרי: זרוע שלישית חשובה של עשייה למען שוויון מגדרי הינה מעקב, מדידה והערכה של מעמד הנשים במוסד. מחקר אורך ורוחב על ההוגנות המגדרית בממסד יאפשר שנתית לבקר התקדמות בתחום השוויון המגדרי ובחינה של האסטרטגיה והוצאתה לפועל.

### **בחירת ראש המשרד להוגנות מגדרית ותגמול**

נכון להיום, מינוי "יועצת הנשיא" מתנהל כמשרת אמון ואין שקיפות לגבי קריטריונים הנדרשים לקבלת התפקיד. בשונה מתפקידים רבים אחרים באקדמיה ומחוצה לה, לא מתפרסם "קול קורא" או מכרז, אין אפשרות להגיש מועמדות ואין ועדת חיפוש או ועדת קבלה. העובדה שהנשיא יכול לבחור לתפקיד זה בצורה שאיננה בהכרח נובעת משיקולים שקופים מייצרת מצב שתפקיד זה יכול להיות מאויש על ידי אנשים שקידום שוויון מגדרי איננו בראש סדרי העדיפויות שלהם. בנוסף מינוי אישי יוצר מחויבות אישית העלולה להגביל נושאות תפקיד זה מלנקוט פעולות שלא עולות בקנה אחד עם דעת הממנה. כדי לייצר שקיפות בתהליך המינוי ולהבטיח מינוי של מועמדת אופטימלית למשרה אנו מציעים שינוי בתהליך המינוי. בתהליך החדש תוקם ועדה, שממונה על ידי הנשיא או הרקטור, שתייצר קול קורא עם קריטריונים לביצוע התפקיד (כישורים נדרשים, דרג אקדמי, הוכחת פעולות קודמות בנושא וכו...). הוועדה תתבקש לבחון לפחות 3 מועמדים (אין הכרח שתפקיד זה ימולא על ידי אישה). בצורה זו, מדענית או מדען מעוניינים יכולים להגיש מועמדות, הוועדה יכולה לעודד מדעניות מסוימות להגיש מועמדות ואף אנשים בממסד יכולים להציע מועמדים – כמו בכל תהליך חיפוש תקני. מכיוון שיש אוסף קריטריונים שנקבע מראש, הבחירה תהיה תלויה בעמידה בתנאים אלו ותיהפך שקופה.

### **תגמול ואורך כהונה**

על מנת להפוך תפקיד זה לאטרקטיבי לאנשים מעולים שיקדישו את זמנם לנושא אנו מציעות שיווצר סטנדרט ארצי לתגמול. התגמול כיום מתבסס על תוספת משכורת והקלות בהוראה. במוסדות השונים נע התגמול הכספי משווה ערך לראש מחלקה ועד להעדר מוחלט של תגמול. בעניין ההקלות בהוראה גם כן יש מנעד רחב. יצירת תקן אחיד וגבוה לתגמול יאפשר למשך מועמדים איכותיים לתהליך החיפוש והבחירה. לבסוף, משך הכהונה בתפקיד רצוי שיהיה מוגדר מראש למספר שנים, כמו כל תפקיד ניהולי באוניברסיטה, וזאת על מנת ליצור איזון בין המשכיות לבין תחלופה ואיזון.

### **תקצוב הפעולות**

כיום אין שום אחידות ברמת התקצוב של התפקיד. ישנן אוניברסיטאות המתקצבות יותר מאחרות וישנן כאלה שלא מתקצבות בכלל. בנוסף, באוניברסיטאות רבות אין תקציב ייעודי ברור ובהעדרו, קשה לתכנן ולהוציא לפועל פעילות המשכית וכל שנה צריך להתחיל מחדש. תקצוב מכובד ומעוגן בתקציב המוסד מחויב על מנת לאפשר ליועצת פעולות עצמאיות לקידום נושא השוויון המגדרי במוסד בו היא פועלת. להדגיש - ללא תקציב כזה, גוף זה הוא נטול שיניים ויכולת ביצועית. אנו מציעים תקצוב מינימלי לכל האוניברסיטאות שיושווה לגוף המנהל מספר דומה של אנשים בקמפוס – למשל דיקן.

### **עזרה אדמיניסטרטיבית**

כיום תפקיד ה"יועצת" הינו בעל יכולת פעילות מאוד קטנה, בין השאר בשל העדר עזרה אדמיניסטרטיבית. עם זאת, העול על תפקיד זה גדול בשל הדרישה להגיש דוחות ארוכים ומסורבלים למל"ג. אנו מציעים שבעתיד יהיה קו אחיד לגבי המינימום של עזרה אדמיניסטרטיבית שתפקיד זה דורש – לפחות 100% משרת אדם. תמיכה שכזו תאפשר, במינימום, לנושאי תפקיד זה להתרכז במחקר, יצירת אסטרטגיה ועשייה פרואקטיבית ליצירת שינוי אמתי בסטטוס המוסד ולא רק באיסוף נתונים ועריכתם להגשה.

## הכשרה

תפקיד היועצת במוסדות אקדמאיים כרגע לא דורש שום הכשרה של נושאת תפקיד זה. דבר זה מוסיף עוד ממד של חוסר יכולת להוביל תהליכים אצל רבים מאלו המחזיקות במשרה זו. בגופים אחרים (משטרה, עירייה, משרד הבריאות וכו..) ישנו קורס להובלת שינוי בשוויון מגדרי שהנושאות בתפקיד זה מחויבות לקחת. אנו ממליצים שנושאות תפקיד זה תידרשנה לקחת איזושהי השתלמות בתחום זה או סדרת מפגשים עם יועצים ניהוליים על אופן הגדרת יעדים וביצועם.

לסיכום, לאחר 30 שנות פעולה הגיע הזמן לבקר מחדש את תפקיד "יועצת הנשיא לענייני הוגנות מגדרית", ללמוד מן העבר על המגבלות הקשות שאיתן מתמודדות רוב נושאות תפקיד זה והמחלישות את יכולתן לייצר שינוי משמעותי בסביבה האקדמית שלהן. אוסף המלצות זה בא לחזק את "היועצות" למעמד אופרטיבי שייתן להן את היכולת להוציא לפועל תכניות פרו-אקטיביות לשיפור ההוגנות המגדרית באקדמיה הישראלית ובסופו של דבר להוביל לשינוי המיוחל שבו מתקיימת, בפועל ולא רק על הנייר, הוגנות מגדרית בכל מוסד.

---

**גופים לדוגמא באוניברסיטאות מובילות בחו"ל אשר מדגימים פעילות הולמת של הוגנות מגדרית:**

Cornell University, USA

<https://diversity.cornell.edu/>

MIT, USA

<https://diversity.mit.edu/about/about-institute-community-and-equity-office>

Göttingen, Germany

<http://uni-goettingen.de/en/603269.html>

Berlin, Germany

<https://www.fu-berlin.de/en/universitaet/profil/gesellschaft/gleichstellung/index.html>

Bochum, Germany

[https://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/index\\_en.html](https://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/index_en.html)